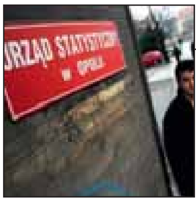
Biuletyn środowisk pracowniczych # 22 | luty 2009 |

INICJATYWA PRACOWNICZA



Atak pracodawców na działaczy związkowych

10 działaczy Inicjatywy Pracowniczej straciło pracę z powodu aktywności związkowej. IP wzywa do masowych protestów | *str. 4*



Hiperwyzysk w marketach – nie tylko przed świętami!

Jak poradziły sobie markety by zdążyć z załataniem dziur kadrowych przed przedświąteczną gorączką zakupów? | *str. 7-10*



Walka z korporacyjnymi sieciami

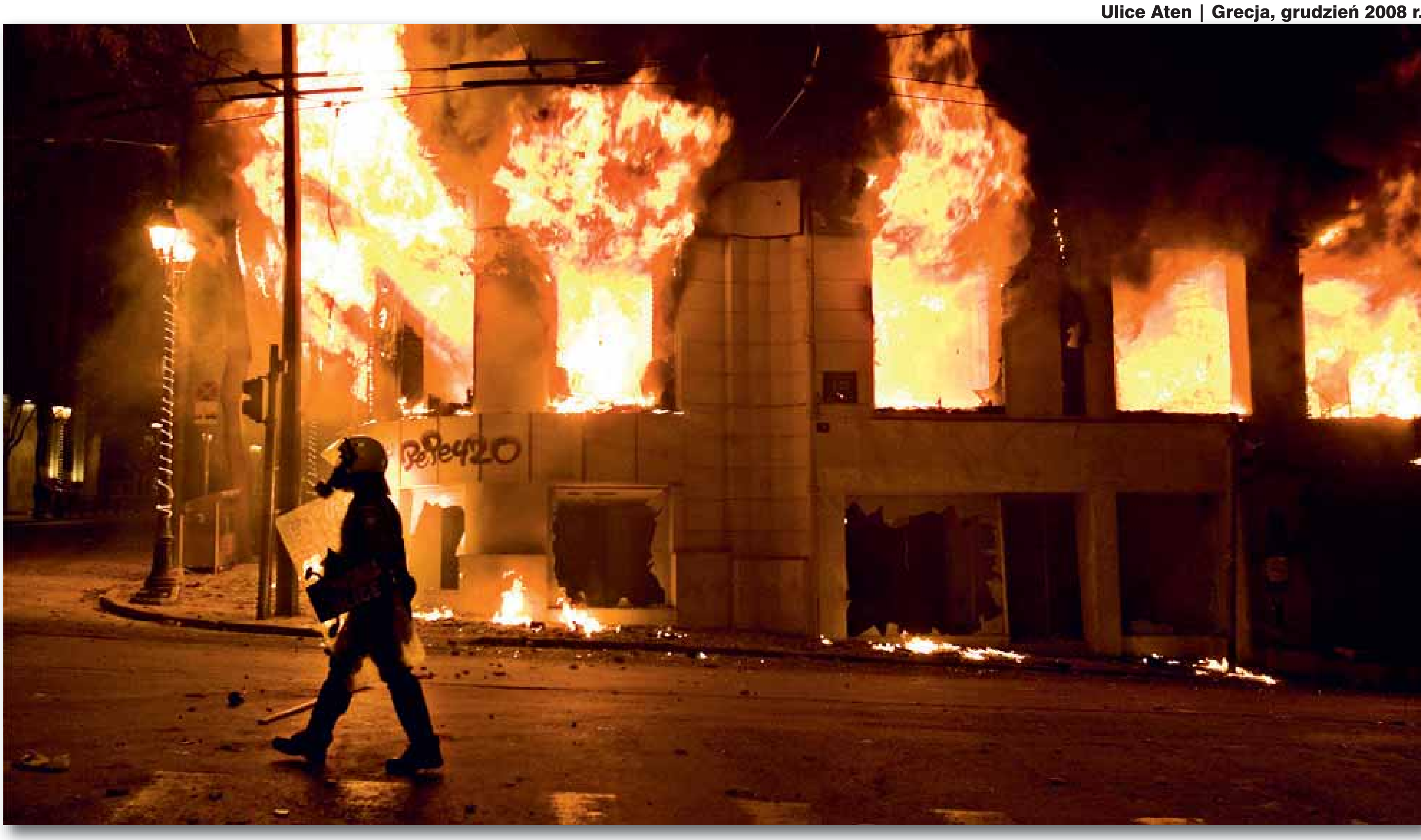
Rewolucja społeczna, w gąszczu konsumpcjonizmu, jest pewnie najmniej prawdopodobną rzeczą, która przyszłaby ci do głowy. | **str. 10**

Ponadto w numerze

Grecja w ogniu

Morderstwo 15-latka przez policję, strajk generalny, strajk głodowy w więzieniach, protesty nauczycieli i uczniów, rolników – Grecja w ostatnim czasie nie przestaje „płonąć”. Dlaczego strajk generalny to nie tylko walka o przywileje socjalne? Dlaczego całe społeczeństwo greckie wychodzi na ulice protestować przeciwko brutalności policji? Czytaj str. 2

Ulice Aten | Grecja, grudzień 2008 r.





Ulice Aten | Grecja, grudzień 2008 r.

6 grudnia 2008 roku będzie na długo zapamiętany w historii Grecji. Wieczorem tego dnia od postrzału w serce zginął 15-letni anarchista Alexandros Grigoropoulos, zabójcą był policjant greckich oddziałów specjalnych, dziś oskarżony o morderstwo. Całą Grecję ogarnęła ogromna wściekłość, zapłonęły ulice we wszystkich większych miastach, celem ataków padły komisariaty policji, korporacyjne sklepy, drogie samochody. Odwołano zajęcia w szkołach, na uniwersytetach, nauczyciele, uczniowie i studenci wyszli na ulice manifestując solidarność z zamordowanym Alexisem. Stanęły lotniska, komunikacja krajowa, rząd rozważał wprowadzenie stanu wyjątkowego.

Zabójstwo Alexisa było wydarzeniem, które przelało miarę goryczy, która w Grecji zbierała się już od jakiegoś czasu. Śmierć z rąk policji to nie pierwszy tego typu przypadek w ostatnich miesiącach. Co jakiś czas słychać doniesienia o zabitych imigrantach, trzydniowymi zamieszkami zakończyła się śmierć młodego Nigeryjczyka w sierpniu 2007 r., który na ulicach Salonik sprzedawał pirackie płyty CD, zginął uciekając przed policją. Przez cały ten czas policja grecka była bezkarna, a atmosfera społeczna się podgrzewała.

Wpłynęły na to także zmiany w systemie emerytalnym. Zostały one ostatecznie wprowadzone w marcu 2008 roku, pomimo ogromnej fali strajków odbywających się cyklicznie przez wiele miesięcy (pisaliśmy o nich w Biuletynie IP nr 18), w których uczestniczyli pracownicy praktycznie wszystkich sektorów gospodarki. Rząd, skutecznie ignorując żądania protestujących, przyjął w końcu zmiany narzucane przez Unię Europejską, podpisując na siebie wyrok śmierci, który być może już niedługo będzie wykonany.

Na początku listopada 2008 r. doszło do innych spektakularnych protestów w Grecji. We wszystkich więzieniach osadzeni rozpoczęli strajk głodowy, żądali zwolnienia prawie połowy więźniów, poprawy warunków w zakładach karnych, które są w tym kraju skandaliczne. Po kilku dniach protestu rząd przystał na wszystkie warunki więźniów i obiecał do kwietnia 2009 r. wypuścić prawie połowę osadzonych.

Wydarzenia związane ze śmiercią Alexisa nałożyły się na kolejny strajk generalny, który odbył się 10 grudnia 2008. Rząd i burżuazyjne media namawiały do odstąpienia od protestów, jednak rozwścieczone społeczeństwo greckie nie pozwoliło im na dyktowanie warunków. Groźby o wprowadzeniu stanu wyjątkowego podgrzewają tylko atmosferę, wszyscy pamiętają bowiem wydarzenia z 1973 r., gdy faszystowska junta wyprowadziła czołgi na ulice, zginęło wtedy wielu protestujących studentów. Z wielu stron słychać doniesienia o współpracy policji z bojówkami faszystowskimi, pojawiają się nawet pogłoski, że policjant, który zamordował Alexisa był, w latach ‘80-tych, członkiem faszystowskiej organizacji Złoty Świt. Członkowie tej samej organizacji 2 lutego 2008 r. zorganizowali demonstrację na jednym z placu w Atenach. W wyniku starć z antyfaszystami dwie osoby trafiły do szpitala ranione nożem przez faszystów ochranianych przez policję. Doniesienia o powiązaniach sił państwowych z faszystami pojawiają się na bieżąco.

Powracające jak bumerang skandale z członkami rządu w roli głównej, antyspołeczne ustawy, nie pozwalają zapomnieć o tym, że Grecy muszą walczyć o swoje prawa. W piątym dniu zamieszek doniesiono o 25 komisariatach policji zdobytych przez powstańców w Atenach, skończyły się zapasy gazu łzawiącego. Policja oczekiwała na nowe dostawy z zagranicy. Okupowane były również uniwersytety.

1/5 Greków żyje poniżej granicy ubóstwa, aby przetrwać w tym kraju trzeba pracować w kilku miejscach, teraz odebrano im bezpieczne emerytury. Budżet państwa cierpi nie tylko wskutek światowego kryzysu gospodarczego, został mocno osłabiony przez ogromne pożary latem 2007 r., gdy rząd partii Nowa Demokracja (rządzącej drugą kadencję) zupełnie nie potrafił sobie poradzić z ich opanowaniem.

Grudniowy strajk generalny stał się protestem nie tylko tych uciskanych ekonomicznie w miejscu pracy, ale wszystkich dotkniętych polityką rządu. Strajkowali robotnicy, nauczyciele, uczniowie, studenci, imigranci, urzędnicy, pracownicy sektora publicznego, właściciele małych przedsiębiorstw, a także rolnicy. Strajkują szyscy, którzy mają dość wzmacniania pozycji państwa i kapitału, a osłabiania siły społeczeństwa. W strajku wzięło udział 2,5 miliona osób, biorąc pod uwagę tylko członków największych związków zawodowych GSEE i ADEDY. Dziś nie jest to walka o odstąpienie od zmian w systemie emerytalnym, dziś to walka o fundamentalne zmiany w systemie, obalenie rządu i poważne zastanowienie się nad przyszłością Grecji. Być może na chwilę zgasną ognie na ulicach, na pewno nie zgasną płomienie w sercach setek tysięcy rozwścieczonych Greków. *(M)* ■

Wywiad: Może to być największa rewolta w ostatnich 40. latach

Wywiad z Yannisem, sekretarzem międzynarodowym greckiego związku zawodowego ESE, zaprzyjaźnionego z Inicjatywą Pracowniczą, został przeprowadzony w grudniu, kiedy trwały uliczne walki.

Rozmawiał Jérémie,
międzynarodowy sekretarz CNT-f
tłumaczenie: http://poland.indymedia.org



Ulice Salonik | Grecja, grudzień 2008 r.

Czy możesz jeszcze raz opisać wydarzenia związane ze śmiercią Alexandrosa?

Przez ostatnie trzy lata strategia policji w Exarchii, dzielnicy znanej z walk ludowych, w której jest też wielu studentów, młodzieży i wolnościowców, polegała na prowokacjach. Patrole policyjne ostatnio były coraz częstsze, a policja bez przerwy obrażała mieszkańców dzielnicy. Jeśli chodzi o morderstwo tego piętnastoletniego chłopca, to świadkowie (mieszkańcy, przechodnie) twierdzą, że policja prowokowała grupę młodzieży, obrzucając ich obelgami. Kiedy młodzi zaczęli odpowiadać policjantom, ci zaparkowali samochód, a potem wrócili pieszo do miejsca, gdzie siedziała ta grupa, gdzie oddali trzy strzały. Świadkowie mówią, że morderca strzelał prosto do Alexandrosa, który zginął na miejscu.

Jaka jest strategia greckiej policji?

Od czasu upadku dyktatury pułkowników wielu Greków zostało zabitych przez policję. Między nimi byli Mikalis Kaltezas, piętnastoletni anarchista zamordowany w 1985 roku, Issidoros Issidoropoulos, szesntanstoletni radykalny lewicowiec zabity w 1976 roku; Koumis i Kanellopoulou, dwóch demonstrantów oraz wielu imigrantów i ludzi z mniejszości etnicznych (Romów, Turków, itd.). Ostatnio policja zamordowała młodego, niepełnosprawnego chłopca. Jednocześnie widzimy, jak niezliczeni aktywiści, demonstranci i imigranci są torturowani przez policję, która również bez powodu używa gazu łzawiącego przeciwko wszystkim demonstrantom. Dodam jeszcze, że żaden policjant nigdy nie został zabity przez demonstrantów. Żaden policjant nigdy nie trafił do więzienia na więcej niż 2,5 roku.

Co się dzieje – i gdzie?
Rewolta wybuchła dosłownie we wszystkich większych miejscowościach. W Salonikach, Agrinion, Janinie i na Krecie demonstranci walczą z policją. W Patras policja zaatakowała demonstrantów wspólnie z grupą uzbrojonych neonazistów, tzw. „rozwścieczonych obywateli". Codziennie w Atenach odbywają się 2-3 różne demonstracje, w których uczestniczą dziesiątki tysięcy ludzi. W pogrzebie Alexandrosa Grigoropoulosa uczestniczyło 20 tys. demonstrantów. To nie jest „ślepy bunt", jak twierdzą media, przeciwnie, to jest prawdziwy ruch i to taki, który trwa... Celami demonstrantów są banki i multikorporacje, które są symbolami nędzy i cierpienia. Rewolta zjednoczyła młodych i starych, aktywistów i ludzi nie biorących udziału w działalności politycznej. To największa rewolta w Grecji od czasu II Wojny Światowej i wojny domowej, która potem miała miejsce w Grecji. Może to być największa rewolta w świecie zachodnim w ostatnich 40 latach. Dla nas jest to w pełni usprawiedliwiona odpowiedź.

Co, poza zamordowaniem tego młodego człowieka, przyczyniło się do wybuchu tych protestów?

Jesteśmy pierwszym powojennym pokoleniem, któremu żyje się gorzej niż własnym rodzicom i pracujemy w gorszych warunkach. W Grecji mówimy często o „pokoleniu 700 euro" Bez wątpienia to hasło nie wyraża jeszcze w pełni tego, jak zła jest sytuacja. W rzeczywistości większość ludzi przed trzydziestką żyje za mniej niż 700 euro miesięcznie. Jedyna dostępna praca jest dorywcza i tymczasowa, wielu ludzi musi pracować na czarno. Szefowie zwalniają ludzi, zrzucając to na kryzys, a tymczasem w stolicy zyski są olbrzymie dzięki grabieniu Bałkanów. Imigranci są w jeszcze gorszej sytuacji z powodu rasistowskich przepisów, ksenofobii i ataków nazistów, które pozostają bezkarne. Trzeba podkreślić, że imigranci odegrali duża rolę w ruchu. I, jak zwykle, są największymi ofiarami państwowych represji. Jak dotąd aresztowano 400 osób, z czego połowa to imigranci.

Jeśli chodzi o politykę i korupcję, to w ostatnim czasie był skandal związany z monasterem Vatopedi, rząd oddał ziemię kościołowi. Dwie rodziny, Papandreou z centrolewicy i Caramanlis z prawicy, rządzą Grecją od ostatnich 34 czy 40 lat. Do tego dodajmy fatalną reakcję na pożary w 2007 roku i późniejsze. Ataki na świadczenia socjalne ze strony socjalistów w 2001 roku i ze strony prawicy w 2006 roku. Prywatyzację zakładów energetycznych, stoczni i Olympic Airways. ■

Atak pracodawców na działaczy związkowych

Na przełomie listopada i grudnia 2008 roku, aż 10 działaczy Inicjatywy Pracowniczej straciło pracę z powodu aktywności związkowej. IP wzywa do masowych protestów i apeluje o pomoc finansową.

Opole

W ostatnim tygodniu listopada zwolniono czterech członków Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej w Urzędzie Statystycznym w Opolu. W dalszej kolejności, zwolniono dodatkowo członków Prezydium Komisji i osoby chronione, Dorotę Rosę i Wojciecha Idzika. Oficjalnym powodem zwolnienia była likwidacja stanowisk pracy, prawdziwym - uderzenie w organizację związkową. Inicjatywa Pracownicza domagała się ustąpienia dyrektor Urzędu Statystycznego.

Zarzuty związku wobec dyrekcji Urzędu potwierdziła Inspekcja Pracy. Poinformowała ona o m.in. niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy pracy z działaczami i członkami IP. Wg inspektorów dyrekcja Urzędu Statystycznego wręczyła wypowiedzenie pracownikom bez konsultacji ze związkiem zawodowym, do czego zobowiązują ją przepisy. Końcowe wyniki kontroli OIP będą znane dopiero w lutym 2009. Oprócz łamania praw związkowych inspektorzy dopatrzyli się innych nieprawidłowości m.in. zmuszanie do pracy po godzinach osoby niepełnosprawne. Odnotowano również nieuzgodnione z wolą związków zawodowych wykorzystywanie pieniędzy z funduszu socjalnego na „spotkanie integracyjne". Tymczasem prokuratura odmówiła zajęcia się problemem zwalczania związków zawodowych w Urzędzie Statystycznym.

Kostrzyn

W dniu 2 grudnia z firmy TRANS w Kostrzynie zwolniony został Jacek Rosołowski, działacz Inicjatywy Pracowniczej. Wcześniej dyrekcja zakładu czyniła ustawiczne naciski na Jacka Rosołowskiego, chcąc się go pozbyć z pracy. Przez wiele miesięcy nikt nie miał pretensji do Rosołowskiego, ale od czasu kiedy zaczął się dopominać przestrzegania praw pracowniczych i ujawnił się jako przedstawiciel lubuskiej Komisji Międzyzakładowej, kierownictwo zbierało na niego tzw. „papiery" i stosowało kary dyscyplinarne.



Zwolniony Wojciech Idziak | Opole, grudzień 2008 r.

Jacek Rosołowski został zwolniony natychmiast po tym, jak zażądał na piśmie od dyrekcji firmy przedstawienia (zgodnie z ustawą o związkach zawodowych) różnego rodzaju dokumentów, w tym regulaminów pracy i płacy. Także na piśmie Rosołowski złożył sprzeciw wobec zwolnienia, w tej samej firmie, innych członków związku: Roberta Szkwarka i Tadeusza Jakubczaka. W ten sposób z trzyosobowej grupy inicjatywnej IP, wszyscy zostali zwolnieni na przestrzeni zaledwie jednego tygodnia.

Przypomnijmy, że Jacek Rosołowski został zwolniony za próbę założenia związku zawodowego w marcu 2006 roku z firmy Impel-TOM. Po trwającym rok procesie, sąd pracy w Zielonej Górze uznał, że zwolnienie to było nielegalne i przyznał Rosołowskiemu odszkodowanie. Również Robert Szkwarek został zwolniony w 2006 r. z firmy Impel TOM, po tym jak zeznał przed sądem pracy w Zielonej Górze, że prawdziwym powodem zwolnienia z Impelu Jacka Rosołowskiego był fakt założenia przez niego Inicjatywy Pracowniczej. Sprawę tę opisywaliśmy szczegółowo w Biuletynie IP.

Zielona Góra

Działacz Inicjatywy Pracowniczej Piotr Krzyżaniak został w dniu 12 grudnia 2008 zwolniony z pracy z nowo otwartych delikatesów Alma w Zielonej Górze po tym, jak dzień wcześniej złożył pismo informujące, że jest przedstawicielem lubuskiej Komisji Zakładowej związku. W piśmie tym IP zwróciła się z prośbą o udostępnienie tablicy ogłoszeń i sali na zebranie związku zawodowego. Poinformowano także kierownictwo firmy, że Piotr Krzyżaniak jest osobą chronioną prawnie. Dyrekcja łamiąc ustawę o związkach zawodowych, zdecydowała się go jednak zwolnić.

Pomysł założenia związku wyszedł od samych pracowników ALMY. Piotr Krzyżaniak rozpoczął pracę w ALMIE w dniu 3 września na okres próbny. W 28 listopada nawiązano z nim umowę na czas określony.

W grudniu 2007 roku Krzyżaniak, w związku ze swoją działalnością, został zwolniony z Auchan pod pozorem kradzieży. Latem 2007 roku Auchan podpisał przed sądem pracy ugodę odstępując od zarzutu kradzieży. ■

W związku z falą zwolnień Inicjatywa Pracownicza znalazła się w trudnej sytuacji materialnej.
Prosimy wszystkich o wsparcie finansowe.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Górecka 154, 61-424 Poznań
nr konta: 57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza zapewnia, iż pomimo prześladowań nie zaprzestanie walki w obronie praw pracowniczych i związkowych, przeciwko wyzyskowi i niesprawiedliwości.

Grecja, Szwecja: Bezwzględna walka ze związkami

23 grudnia 2008 roku w Atenach dwóch nieznanych sprawców zaatakowało działaczkę niezależnego związku zawodowego i oblało ją kwasem chlorowym. Konstanina Kouneva znajduje się obecnie w szpitalu w stanie krytycznym. Straciła jedno oko. Kouneva jest bułgarską imigrantką mieszkającą w Grecji od 15 lat. Należy do zarządu związku zawodowego pracowników służb porządkowych. Jest jedną z najbardziej aktywnych działaczek związkowych, była zaangażowana w wiele akcji i protestów na rzecz praw pracowników sektora firm sprzątających, którzy są jedną z najgorzej opłacanych grup zawodowych. Ostatnią akcją w jaką była zaangażowana Kouneva to wsparcie dla sprzątaczy i sprzątaczek z firmy OIKOMET, których zmuszono do podpisania dokumentów poświadczających otrzymanie rocznej premii, której w rzeczywistości nigdy nie dostali.

OIKOMET jako firma sprzątająca posiada zakłady w całej Grecji. Jej właścicielem jest Nikitas Oikonomakis, jednocześnie członek PASOK (Greckiej Partii Socjalistycznej). Oficjalnie firma zatrudnia 800 pracowników, ale w rzeczywistości ich liczba jest przynajmniej dwukrotnie większa. OIKOMET obsługuje m.in. firmę ISAP (Ateńsko-Pireuska Kolej Elektryczna).

Na przełomie listopada i grudnia, zaprzyjaźniony z Inicjatywą Pracowniczą szwedzki związek zawodowy SAC wydał komunikat prasowy w którym czytamy m.in.: „W 1999 r. naziści zamordowali syndykalistę Björna Söderberga. Teraz spróbowali znowu. Dwójka syndykalistów z Sztokholmu – w tym były przewodniczący sztokholmskiej komisji związku – i ich dwuletnia córeczka musieli uciekać przez balkon z mieszkania na trzecim piętrze, kiedy naziści podpalili ich mieszkanie. (...) Nasi działacze i ich córka ocaleli, ale nie zmienia to faktu, że jeden lub kilku ludzi próbowało ich z zimną krwią zamordować”. ■


Konstanina Kouneva

Brodnica: Prokuratura wznawia śledztwo w sprawie Vobro

Prokuratura wznowiła śledztwo w sprawie śmierci młodego robotnika, Krzysztofa Prusiewicza, w firmie Vobro. O fakcie tym została poinformowana rodzina Prusiewicza i Inicjatywa Pracownicza. Związek złożył wcześniej skargę do Ministerstwa Sprawiedliwości. Wielokrotnie opisywaliśmy ten przypadek na naszych stronach internetowych i w Biuletynie IP.

Prokuratura uzasadniła wznowienie postępowania faktem pojawienia się nowych okoliczności w sprawie, powołując się na wyniki powtórnej kontroli PIP przeprowadzonej przez Inspektorat ze Szczecina. Poprzednią kontrolę przeprowadzono tendencyjnie, a jej wyniki posłużyły prokuraturze w celu umorzenia śledztwa. Dzięki ujawnieniu sprawy przez Inicjatywę Pracowniczą i nagłośnieniu jej w mediach, wypadku nie udało się jednak zatuszować.

W wyniku kontroli skierowano do prokuratury trzy wnioski o popełnienie przestępstwa z wieloma zarzutami. Dotyczą one głównie narażania pracowników Vobro na pracę w uciążliwych warunkach, braku oceny ryzyka zawodowego przy poszczególnych stanowiskach, brak dróg komunikacji i oznakowania ich, ręczny transport wymuszający pochylenie tułowia ponad 45 stopni, brak komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, zmuszanie do pracy osób niepełnosprawnych wbrew ich woli i orzeczeniom lekarza, brak obuwia antypoślizgowego u pracowników zatrudnianych na okres 3 miesięcy czy wreszcie przekroczenie liczby nadgodzin w miesiącu i roku. Niektórzy z pracowników wyrabiali ponad 700 nadgodzin rocznie (przypomnijmy, że Kodeks Pracy dopuszcza maksymal-



Pikieta solidarnościowa | Brodnica, 09.2008

nie 450). Stwierdzono też brak wolnych dni w zamian za przepracowane niedziele.

Zarzuca się zarządowi Vobro m.in. „nie wykonanie wniosków zawartych w wystąpieniach pokontrolnych [Inspekcji Pracy] z poprzednich kontroli, dotyczących m.in. zapewnienia pracownikom przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, zapewnienia pracownikom w każdym tygodniu 35 godzinnego nieprzerwanego wypoczynku, udzielenia pracownikowi – co najmniej raz na 4 tygodnie – niedzieli wolnej od pracy, przestrzegania dopuszczalnego rocznego limitu zatrudnienia w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których przekroczone są dopuszczalne normy instrukcji bezpieczeństwa obsługi…” Wynika z tego jasno, że pracodawca nie przestrzegał reżimu czasu pracy, co stało się jedną z przyczyn śmierci Prusiewicza (był przemęczony).

Okazała się również, że mieszalnik w którym zginął Krzysztof Prusiewicz miał 60 lat i nie posiadał żadnych instrukcji, a czujniki bezpieczeństwa były atrapami. Szef firmy, Wojenkowski, nie dostosował się do wcześniejszych zaleceń PIP i do tej pory nie wymienił urządzenia, ale jedynie dorobił odpowiednie czujniki.

Z informacji jakie otrzymaliśmy, prokuratura, oprócz śledztwa w sprawie śmierci Prusiewicza, rozpocznie dwa nowe dochodzenia: w sprawie wykorzystywania pracowników, szczególnie osób niepełnosprawnych, polegające m.in. na zatrudnianiu, wbrew ich woli, na nocnych zmianach i w niedziele. Będzie się toczyć także śledztwo w związku ze składaniem fałszywych zeznań – ten zarzut dotyczy byłego behapowca w Vobro, który nie posiadał odpowiednich kwalifikacji do przeprowadzenia kontroli w zakładzie i sporządzania protokołu powypadkowego. *(BK+JU)* ■

Najważniejsze wydarzenia IP

Łódź: W obronie pracownic Hanpola. Na początku stycznia, wspólnie Inicjatywa Pracownicza i Sierpień'80, zorganizowali pomoc dla kilkudziesięciu pracownic firmy Hanpol Electronics z Łodzi, która dostarcza podzespoły dla koreańskiego koncernu Daewoo. Od nowego roku prezes firmy zniknął. Pracownice nie dostały wynagrodzenia za miesiąc grudzień. Znalazły się też w trudnej sytuacji formalnej, bowiem nie ma kto wydać im niezbędnych dokumentów. Pracownicy okupowali zakład. Oba związki doprowadziły do zabezpieczania dokumentacji firmy, zmuszając do negocjacji odpowiednie instytucje, w tym Wojewodę. Więcej na temat Hanpolu w następnym numerze Biuletynu i stronach IP.



Akcja solidarnościowa z Grecją | Katowice, 12.08

Warszawa: Solidarni przeciwko Nestle. 16 stycznia w Warszawie, na wezwanie Związku Syndykalistów Polski, odbyła się pikieta pod siedzibą korporacji Nestle. Protest był spowodowany nielegalnym zwolnieniem związkowca Jacka Kutuli (NSZZ Solidarność) z firmy Alima Gerber w Rzeszowie. Pikietujący wyrazili swoją solidarność ze związkowcem oraz protestowali przeciwko łamaniu praw pracowniczych w firmie. Rozdano ulotki pracownikom wychodzącym z pracy. W pikiecie brali udział przedstawiciele Związku Syndykalistów Polski, Lewicowej Alternatywy oraz Inicjatywy Pracowniczej. Firma Alima Gerber S.A. (należąca do Nestle) zwolniła we wrześniu 2008 r. przewodniczącego związku działającego w zakładzie, Jacka Kotulę. Od początku pełnienia tej funkcji, Kotula odważnie ubiegał się o polepszenie warunków pracy. Wielokrotnie pokazywał, że w zakładzie łamane było prawo pracy. Ujawnił istnienie bezprawnych nadgodzin w warunkach szkodliwych, bezprawne wprowadzenie regulaminu pracy, źle obliczane stawki nadgodzin itd. Za: http://cia.bzzz.net

Bielsko-Biała: IP domaga się zaległości przed sądem. Inicjatywa Pracownicza pozwała szpital psychiatryczny w Bielsko-Białej z powodu zaległości wobec zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wiosną 2008 roku Okręgowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w szpitalu kontrolę, która wykazała, że w latach 2006-2008 pracodawca nie dokonał odpisów na fundusz socjalny w wysokości 155 tys. złotych. (Szerzej na ten temat pisaliśmy w 20 numerze Biuletynu IP). Na jednego pracownika zaległości sięgają grubo ponad tysiąc złotych.

Warszawa, Katowice, P-ń : Akcje solidarności z Grecją. W związku z wystąpieniami społecznymi w Grecji 12 grudnia pod ambasadą Grecji w Warszawie zorganizowano pikietę solidarnościową pod hasłem „Ateny-Warszawa – wspólna sprawa”. Wzięli w niej udział m.in. członkowie i członkinie LA, ZSP, WRS, WGA i warszawskiej Komisji Środowiskowej Inicjatywy Pracowniczej – razem ponad 20 osób. W Katowicach w sobotę 13 grudnia około godziny 12:00 odbyła się pikieta mająca na celu zwrócenie uwagi na sytuację w Grecji. Akcja miała charakter anty-policyjny. Demonstracja odbyła się pod komendą policji w Katowicach przy ul. Stawowej i zakończyła się marszem przez centrum miasta. Akcję organizowała Federacja Anarchistyczna Śląsk razem z Inicjatywą Pracowniczą i Związkiem Syndykalistów Polski. Podobnego typu akcje odbywają się w innych miastach Polski i na całym świecie. Na podstawie: http://poland.indymedia.org

Poznań: Spółdzielnia w Cegielskim. W dniu 8 grudnia Marcel Szary, członek Inicjatywy Pracowniczej i delegat załogi do prac w zarządzie HCP S.A., przedstawił Radzie Nadzorczej HCP S.A. materiał dotyczący alternatywnego planu przekształceń własnościowych zakładów. Przewiduje on powołanie spółdzielni pracy i przejęcie kontroli nad nim przez załogę. Prace związku nad projektem

trwały od czerwca 2008 roku. Wraz z ogólnymi założeniami przekształceń złożono także projekt statutu spółdzielni.

Poznań: Cegielski sprzeciw likwidacji przemysłu stoczniowego. W dniu 2 grudnia br. odbyło się spotkanie prezydium Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej przy HCP S.A. Na spotkaniu podjęto przede wszystkim trzy tematy. Prezydium zapoznało się ze stanem zaawansowania prac dot. przekształcenia Cegielskiego w spółdzielnię pracy. Po drugie, przyjęto stanowisko sprzeciwiające się projektowi ustawy o przemyśle stoczniowym, która zmierza w kierunku likwidacji tej branży gospodarki w Polsce i niesprawiedliwie różnicuje pracowników poszczególnych zakładów. Po trzecie przeanalizowano sytuację w związku pod kątem ciągłych represji i podjęto decyzje o poparciu działań naszego związku w TRANS Kostrzyn i Urzędzie Statystycznym w Opolu.

Zielona Góra: Spotkanie i ustalenia lubuskiej Komisji IP. W dniu 29 listopada odbyło się spotkanie lubuskiej Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej. Ustalono trzy stanowiska: (1) w sprawie prywatyzacji służby i jej negatywnych skutkach w regionie, (2) przeciwko zwolnieniom grupowym w lubuskich zakładach i (3) o lewicowym charakterze IP. Jeśli chodzi o stanowiska w sprawie lewicowego charakteru IP, to wynikało ono z faktu, że większość członków lubuskiej Komisji Międzyzakładowej identyfikuje się z ruchem lewicowym, niektórzy z członków Komisji pod czerwonymi flagami działają już kilkanaście lat, i byli angażowani w działania partyjne: PPS , NL, KMP czy nawet SLD. Dlatego też – czytamy w stanowisku – „opowiadamy za udziałem w wyborach samorządowych członków IP, którzy widzą szansę, aby tym sposobem walczyć o sprawy pracownicze”. Komisja za wskazane uznała nawiązywanie do tradycji ruchu robotniczego.

Bielsko-Biała: Złożono projekt przekształcenia szpitala w spółdzielnię. W dniu 27 listopada Komisji Zakładowa IP przy SP ZOZ w Bielsku-Białej oficjalnie złożyła dokumenty dotyczące propozycji przekształcenia ZOZ w spółdzielnię pracy. Projekt przekazano na ręce starosty powiatu bielskiego i prezydenta miasta Bielsko-Biała, oraz Rady Społecznej szpitala. W liście czytamy: „Alternatywą dla panującego obecnie patologicznego systemu obowiązującego w służbie zdrowia może być przekształcenie istniejących SP ZOZ w spółdzielnie pracy z udziałem własności samorządowej. Spółdzielniami mogą kierować bezpośrednio pracownicy. Realizacja projektu pozwoli zarówno na obronę przed prywatyzacją, jak i na sprawniejsze zarządzanie i kontrolę ze strony lokalnych społeczności”.

Gdańsk, Poznań, Kraków: Akcje pod biurami PO. W dniu 20 i 21 listopada odbyły się w Poznaniu, Krakowie i Gdańsku antyrządowe akcje pod biurami PO. W Poznaniu w pikiecie 20 listopada udział wzięło ok. 30 osób z Inicjatywy Pracowniczej (z poznańskiej Komisji Środowiskowej i zakładów Cegielskiego) oraz Federacji Anarchistycznej. Skierowany był w głównej mierze przeciwko próbom drastycznego ograniczenia tzw. emerytur pomostowych. Niestety nawałnica i bardzo silny wiatr w znacznej mierze pokrzyżował plany protestujących. Tego samego dnia w Krakowie w akcji wzięło udział ok. 30 osób z Inicjatywy Pracowniczej, Federacji Anarchistycznej i Związku Syndykalistów Polskich (Śląsk). Protest nakierowany był przede wszystkim na kwestie prywatyzacji służby zdrowia. Pod tablicą z napisem: „Ofiarom oszczędności w służbie zdrowia” zapalono znicze. Trzymano także transparent z hasłem „Stop prywatyzacji. Chcemy spółdzielczej służby zdrowia”. Po pikiecie jej uczestnicy wsparli protest krakowskich lokatorów. Dzień później 21 listopada pod biurem PO w Gdański manifestowało 15 działaczy Inicjatywy Pracowniczej domagając się zaprzestania prywatyzacji służby zdrowia i zmian ustaw emerytalnych (pomostowych). Rozdawano ulotki przechodniom. Biuro PO przezornie było zamknięte. ■

Przeciwko wyzyskowi w supermarketach

20 grudnia 2008 roku na wezwanie Inicjatywy Pracowniczej w całym kraju doszło do akcji przed supermarketami przeciwko łamaniu praw pracowniczych i związkowych.

Jarosław Urbański

W Poznaniu, Warszawie i Zielonej Górze protesty odbyły się przed delikatesami Alma. Alma w Zielonej Górze nielegalnie zwolniła Piotra Krzyżaniaka działacza IP, aby nie dopuścić do powstania tam związku zawodowego. W mieście tym rozdano kilkaset ulotek, a przybyła na miejsce policja spisała wszystkich uczestników.

W Warszawie w akcji obok działaczy IP brali udział przedstawiciele LA i ZSP. Przed rozpoczęciem akcji, kilkunastu uczestników i uczestniczek protestu weszło na teren sklepu i zaczęło rozdawać klientom i pracownikom ulotki informujące o sprawie Piotra Krzyżaniaka oraz rozkładać je na regałach z towarami i w sklepowych koszykach. Kilka minut później inna grupa



Blokada sklepu Alma | Poznań 12.08

aktywistów ustawiła się przed kasami, wyciągnęła banery solidarnościowe i zaczęła skandować: „Dość łamania praw pracowniczych!”, „Piotr do pracy, dyrekcja do sądu!”, „Solidarnośc naszą bronią”!, „Przywrócić Piotra Krzyżaniaka do pracy”. Poinformowano również klientów o powodach jego zwolnienia. Ochrona sklepu, po chwilowej dezorientacji zbiegła się pod kasy i zaczęła nakłaniać protestujących do opuszczenia lokalu

utrzymując, że skandowanie i robienie zdjęć jest zakazane. Ochroniarze próbowali również odwoływać się do poczucia solidarności aktywistów, twierdząc, ze ich przedłużająca się obecność naraża pracowników odpowiedzialnych za bezpieczeństwo sklepu na kłopoty. W międzyczasie na terenie delikatesów aktywiści nadal dystrybuowali ulotki. Po rozdaniu wszystkich ulotek pikietujący przenieśli się pod sklep. Doszło tam do dalszej prezentacji i wymiany argumentów z oburzoną panią z zarządu i kilkoma zaciekawionymi klientami, po czym akcję zakończono. Jedna z osób, która została na miejscu dłużej, by dalej rozdawać ulotki, została zatrzymana; wypuszczono ją jednak po kilkunastu minutach.

W Poznaniu pod delikatesami ALMA mieszczącymi się na terenie Starego Browaru, najbardziej znanego centrum handlowego, uczestniczyło kilkunastu działaczy IP i FA. Rozwinięto transparent: „Najpierw ludzie – potem zyski", rozdano 1000 ulotek. Interweniowała ochrona, która starała się przeszkodzić w prowadzeniu akcji. Na miejscu pojawiła się dyrektorka Starego Browaru oraz szefowa Almy, które powiadomiły policję. Funkcjonariusze spisali biorących udział w akcji, nikogo jednak nie zatrzymano. Po godzinie działacze IP i FA bez przeszkód rozeszli się. Akcji towarzyszyło duże zainteresowanie mediów.

Pod supermarketami Tesco akcje odbyły się w Lublinie, Toruniu i Katowicach. W pierwszy z miast w akcji zorganizowanej przez grupę inicjatywną IP towarzyszyło spore zainteresowanie mediów. Trzymano transparent „Kiepsko dla Ciebie i rodziny", rozdano kilkaset ulotek. W Toruniu uczestnicy pikiety z Kolektywu LaLucza rozdali pracownikom i klientom sklepu kilkaset ulotek informujących o łamaniu praw pracowniczych w supermarketach. Trzymano transparent o treści: „HIPERMARKET = HIPERWYZYSK". Kierownik obiektu za pośrednictwem ochrony próbował zaprosić przedstawiciela pikietujących do rozmowy w „cztery oczy", w jego gabinecie, na co uzyskał odpowiedź, że bardzo chętnie uczestnicy pikiety porozmawiają z kierownikiem w obecności przybyłych mediów. W efekcie do rozmowy nie doszło. Przybyła za to policja spisując uczestników. W Katowicach protestujący zwracali uwagę na bezwzględne wyzyskiwanie pracowników, którym nie płaci się za nadgodziny, oszukuje na czasie pracy czy świadczeniach socjalnych. Działacze Inicjatywy Pracowniczej, Federacji Anarchistycznej Śląsk i Młodych Socjalistów rozdali klientom i pracownikom Tesco kilkaset ulotek.

W Gdańsku i Szczecinie zorganizowano akcje pod supermarketami Auchan. W Gdańsku związkowcy z IP rozdali kilkaset ulotek. Interweniowała ochrona, wezwano policję, która jednak – jak się okazało - nie dojechała. W Szczecinie przed sklepem akcję IP wspierało ZSP. Do akcji pod Auchan miało dojść również w Częstochowie.

We wszystkich akcjach łącznie wzięło udział ok. 120 działaczy, rozdano kilka tysięcy ulotek, a dzięki zainteresowaniu mediów, informacja o łamaniu praw pracowniczych i związkowych dotrze do szerokiego kręgu opinii publicznej. Protesty z reguły spotkały się z przychylnością kupujących, często zainteresowanych problemem i dopytujących o szczegóły oraz wyrażających solidarność z pracownikami supermarketów.

W związku z opisanym protestem w dniu 15 stycznia odbyły się pierwsze przesłuchania części członków Inicjatywy Pracowniczej z lubuskiej Komisji Międzyzakładowej, którzy 20 grudnia wzięli udział w akcji związku pod delikatesami Alma. Piotr Krzyżaniak odmówił zeznań, ponieważ poinformowano go, że jest podejrzanym. Przedstawiciele policji stwierdzili, iż nie wykluczają postawienia członków IP w stan oskarżenia z artykułu 51 kodeksu wykroczeń: „Kto krzykiem, hałasem, alarmem lub innym wybrykiem zakłóca spokój, porządek publiczny, spoczynek nocny albo wywołuje zgorszenie w miejscu publicznym, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny" ■

Hiperwyzysk w marketach – nie tylko przed świętami

Nie tak dawno było głośno o tym, że markety w Zielonej Górze przeżywają kryzys kadrowy. Brakowało kasjerów, pracowników obsługujących działy, a nawet magazynierów. Otwarcie Fokus Park'u spowodowało odpływ dotychczasowej siły roboczej do nowo otwartego centrum handlowego, w mieście zaczęło brakować pracowników. Jak poradziły sobie markety by zdążyć z załataniem dziur kadrowych przed przedświąteczną gorączką zakupów?

Piotr Krzyżaniak

Mogłoby się wydawać, że najlepszym sposobem byłoby poprawienie warunków pracy i podniesienie płac, co przyciągnęło by nowych pracowników niezwiązanych wcześniej z handlem. Sprawy mają się jednak inaczej.

Zarobki
Zarobki zwykłych pracowników w zielonogórskich hipermarketach właściwie się nie podniosły. Nadal są równe wynagrodzeniu minimalnemu 1126 zł brutto (np. w podnajmowanych przez markety firmach sprzątających), lub przekraczają je o góra paręset złotych, przy czym zazwyczaj nie osiągając nawet połowy średniej krajowej (ponad 3000 zł brutto). Minimalny wzrost płac na początku roku był związany z wzrostem ustawowego wynagrodzenia minimalnego, jednak realne korzyści były wątpliwe. Podwyżki pensji zrekompensowały pracownikom obserwowany wzrost cen energii elektrycznej, gazu i wody tylko w niewielkiej części. Tak więc świeży pracownik kas w Tesco otrzymuje 1500 zł brutto, a z rocznym stażem 1650 zł brutto. Najdłuższy stażem, pracujący od samego otwarcia pracownicy Auchan, zarabiają 1800 zł brutto, młodsi stażem często o wiele mniej. W Biedronce pracownik na stanowisku kasjer-sprzedawca zarabia 1400 zł brutto, w Almie w Fokus Parku, wynagrodzenie kasjerów po grudniowej podwyżce wynosi 1550 zł brutto.



Do niskich zarobków dołączają jeszcze złe warunki pracy i częste nadużycia prawa pracy. Zarządy sieci zamiast podwyższyć płacę i poprawić warunki pracy, zyskując tym nowych pracowników, wolą uzupełniać braki kadrowe osobami podnajętymi za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Zatrudnieni na umowę-zlecenie, lub umowę o dzieło pracownicy agencyjni, w praktyce często przez długi czas wykonują dokładnie taki sam zakres obowiązków pod kontrolą i w godzinach oraz miejscu określonym przez tych samych kierowników, co ich koleżanki i koledzy zatrudnieni na umowę o pracę. Art. 22 Kodeksu Pracy w ust.1 kategorycznie zabrania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – te drugie stanowią podłoże dyskryminacji zarobkowej i składkowej dla dużej części załogi. Pracowników wykonujących prace na podstawie cywilnoprawnej nie obowiązują zapisy Kodeksu Pracy, mogą więc pracować nie 5 dni w tygodni lecz np. 7 dni, bez 11 godzinnego odpoczynku między godzinami pracy i nie przeciętnie po 40 z przedłużeniem do 48 godzin (nadgodziny) w tygodniu, lecz po 60, lub 80 godzin – dlatego są tak atrakcyjni dla pracodawców. Wydłużanie czasu pracy bywa tu wymuszane przez presje psychiczną kierownictwa agencji: „jesteś niedyspozycyjny", „twoja koleżanka pracuje o wiele dłużej i częściej" – tym podobne naciski słyszy pracownik agencji od swojego przełożonego. Choć zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest niezgodne z prawem, a pracownik może na podstawie art. 189 Kodeksu Postępowania Cywilnego wnieść pozew do Sądu Pracy o ustalenie między stronami stosunku pracy, to i tak stanowi to powszechną praktykę w wielu sieciach handlowych. Markety często wyzyskują niewiedzę i brak obycia z przepisami prawa ludzi młodych (często nawet nieletnich), którzy stanowią przeważającą część pracowników agencyjnych.

Normy wagowe

W wielu marketach wciąż normy wagowe przewożonych i przenoszonych przez pracowników towarów są często wielokrotnie przewyższane. Tyczy się to zarówno pracujących tam mężczyzn, kobiet, a nawet nieletnich. Nie należy do wyjątków sytuacja gdy na zmianie jest tylko jedna kobieta, która obsługuje cały dział. Wykłada produkty, które uprzednio musi powywozić z magazynu, mając do dyspozycji jedynie ręczny wózek widłowy (tzw. „paleciak"). Dla porównania, zgodnie z obowiązującym prawem (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w spr. wykazu prac wzbronionych kobietom, Dz. U. Nr 114, poz. 545) kobieta nie może przewozić za pomocą 2, 3-, 4-kołowego wózka, włączając w to



wagę samego wózka, ciężaru przekraczającego 80 kg. Sam „paleciak" waży ok. 75 kg, a paleta, którą unosi ok. 10 kg, co daje ok. 85 kg, a doliczyć należy do tego jeszcze przewożony na palecie towar! Przepisy te są w jeszcze większym stopniu łamane w stosunku do 16, lub 17 latka ciągnącego całą paletę proszków do prania, lub butelek..

Czas pracy

Czas pracy w marketach rejestrowany jest na ogół w sposób godny pożałowania. Jedna z kasjerek Auchan prosząc na początku br. o wgląd w ewidencję czasu pracy, otrzymała wydruk, z którego wynikało, że pracowała krócej o 1/4 etatu niż w rzeczywistości.

Markety często by ominąć zapisy Kodeksu Pracy, nie wyróżniają w rozkładzie czasu pracy dnia wolnego w zamian za niedzielę i dnia wyrównującego do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jest to działanie niezgodnie z prawem pracy, ponieważ w ten sposób odżegnują się od ustawowego obowiązku zapłaty pracownikom dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w dzień wolny przysługujący za niedzielę i 50% za każdy inny dzień wolny zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu Pracy. Za pomocą tego samego wybiegu nie wywiązują się z obowiązku konsultacji z pracownikiem terminu dnia wolnego w zamian za przepracowany dzień wolny wyrównujący do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, do czego zobowiązuje pracodawcę art. 151 Kodeksu Pracy. Tak, więc zróżnicowany pod względem dni wolnych rozkład czasu pracy powinien być uzgodniony z pracownikiem – żaden znany nam market w pełni tego nie przestrzega.

Innym problem stanowi niezgodne z prawem planowanie nadgodzin, lub ich nadużywanie. Często w okresie przedświątecznym wymusza się na pracownikach pracę w dni wolne, stosując w tym celu groźbę wypowiedzenia umowy o pracę, lub jej nie przedłużenia. Tak było podczas zeszłych świąt w Auchan. Jest to praktyka powszechna w wielkich sieciach handlowych – w tym roku nie jest lepiej.

Na początku września 2008 r. dobiegło końca śledztwo w sprawie naruszania praw pracowników sieci supermarketów Biedronka należących do portugalskiej firmy Jeronimo Martins. Mimo, że w konsekwencji prokuratura postawiła łącznie 13 zarzutów jedenastu kierownikom, dotyczących głównie nieprawidłowego lub nierzetelnego rejestrowaniu rzeczywistego czasu pracy, to nie przeszkodziło to w dalszym łamaniu prawa pracy w tej sieci. Z informacji, do których dotarła Inicjatywa Pracownicza wynika, że jeszcze podczas trwania śledztwa, pracownicy sklepów Biedronka wykonywali swoją pracę bez obowiązkowego przeszkolenia z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, kierownicy wielokrotnie podrabiali podpisy podwładnych sobie pracowników, oraz nie uznawali prawa pracowników do 4 dni urlopu na żądanie.

Kpina z przeliczeń pracowników kas!

Kasjerki i kasjerzy pracujący w wielu sieciach są rozliczani, co najmniej nierzetelnie. W zielonogórskim Auchan przez długi czas pracownicy kas nawet nie uczestniczyli przy liczeniu swojego utargu, jednocześnie odpowiadając za różnice kasjerskie, karani byli upomnieniami i naganami, a nawet żądano od nich spłaty rzekomo spowodowanych strat. Podczas procesu z powództwa Piotra Krzyżaniaka – związkowca z OZZ Inicjatywa Pracownicza, oskarżonego przez dyrekcję sklepu o rzekomą „kradzież" 4 tys. zł w bonach – przeciwko zarządzającym sklepem firmom Schiever Polska, jedna z pracowniczek zeznała, że wykazano jej manko (ujemną różnicę kasjerską), nawet w dzień gdy nie było jej w pracy! Piotr Krzyżaniak został oskarżony przez hiper-

market o kradzież zaraz po tym jak roku temu, wraz z pracownikami zakładów im Cegielskiego w Poznaniu, związkowcami z Kostrzyna i Zielonej Góry zorganizował przed Auchan w Zielonej Górze pikietę przeciwko złym warunkom pracy, niskim płacom i wyzyskowi nieletnich na terenie Centrum Handlowego Auchan.

Podnajmowana przez Auchan firma FX WORK zatrudniająca na umowę zlecenia często osoby nieletnie dokonywała zwrotu niczym nieudokumentowanych ujemnych różnic kasjerskich potrącając całą kwotę automatycznie z wypłaty kasjera. Wiele wątpliwości budzą umowy jakie FX WORK nadal zawiera z nieletnimi pracującymi w wielu marketach w tej części województwa lubuskiego. Na umowach zlecenie zawieranych z 16 lub 17 latkami nie wyznaczono nawet miejsca na podpis opiekuna prawnego, mimo to umowy przewidują wysokie kary pieniężne, jak i odpowiedzialność finansową za powierzone mienie.

Podobne formy rozliczenia jak opisane na powyższym przykładzie Auchan, panują w nowosolskim Kauflandzie, nie lepiej jest w „Biedronkach". W Żaganiu zaraz po przyniesieniu przez pracownika kasetki, przełożony odlicza i wyciąga kwotę utargu, do której pracownik już praktycznie nie ma wglądu, choć jest karany naganą za każdy stwierdzony niedobór większy niż 10 zł. W tej samej Biedronce (przy ul. Pstrowskiego) zdarzały się przypadki fałszowania podpisów przez przełożonych pod dokumentami przedstawiającymi stan powierzonego pracownikowi mienia po rozliczeniu utargu.

Wieści z Ukrainy.
Wyżej opisane realia występują w wielu sieciach w całej Polsce. Nie lepiej, a nawet stanowczo gorzej jest u naszych wschodnich sąsiadów. Pracownicy Kijowskiego Auchan pracują po 16, a nawet 20 godzin dziennie, często bez wymaganych dokumentów upoważniających ich do pracy. Jak donosi działająca tam organizacja zakładowa związku zawodowego Obrona Pracy, za niepodporządkowanie się tym praktykom grozi zwolnienie z pracy. Związkowców już spotkały represje. Niektórych, w tym również założyciela grupy Aleksandra Ruzińskiego, zwolniono.

W okresie 1999-2007 na skutek interwencji Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) i kontroli w supermarketach, wyegzekwowano na rzecz blisko 20 tys. pracowników kwotę ok. 3,6 mln zł. Na taką sumę sklepy okradły zatrudnione osoby. A to tylko „czubek góry lodowej", bowiem nie wszystkie „przekręty" wychodzą na światło dzienne. Realna skala tego zjawiska jest niewspółmiernie większa. Co więcej, najbardziej bezwzględny wyzysk i oszukiwanie pracowników ma miejsce w stosunku do tych, którzy są zatrudnieni przez supermarkety poprzez agencje pracy tymczasowej, które w zasadzie nie podlegają kontroli PIP. W roku 2007 inspektorzy pracy przeprowadzili kompleksowe kontrole w 78 supermarketach, należących do 28 sieci handlowych. W połowie z nich stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości: nieudzielanie w odpowiednim terminie urlopów wypoczynkowych, łamanie przepisów o czasie pracy, niezachowanie porządku w ciągach komunikacyjnych, niewłaściwe składowanie towarów i zły stan pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Do tego wszystkiego dochodzą skandalicznie niskie wynagrodzenia, częste szykany, zła atmosfera w pracy, chroniczne zmęczenie fizyczne i choroby, w tym najczęściej różnego typu zawodowe dolegliwości (bóle kręgosłupa, stawów, brzucha, głowy, chroniczne infekcje). Wreszcie mamy do czynienia z bezwzględnym zwalczaniem związków zawodowych, zwalnianie na bruk za każdy objaw niezadowolenia lub tylko za spokojne wyrażanie krytyki i upomnienie się o należne prawa pracownicze. W supermerketach prawo do zrzeszania się w związki zawodowe często pozostaje fikcją. ■

Walka z korporacyjnymi sieciami

Wyjeżdżając autostradą z jakiegokolwiek większego miasta w Stanach, mijasz niezliczone świecące reklamy spożywczych i detalicznych sieci korporacyjnych. Od wybrzeża do wybrzeża, jeden za drugim, McDonalds', Starbucks, Burger King, Taco Bell, aż do znudzenia. Rewolucja społeczna, zagubiona w gąszczu fluorescencyjnego konsumpcjonizmu, jest pewnie najmniej prawdopodobną rzeczą, która przyszłaby ci do głowy. Rzeczywiście, wielu aktywistów lekceważy nie tylko korporacje, które monopolizują nasz krajobraz, ale również radykalny potencjał ludzi harujących tak w dużych sklepach, jak i sieciach fast food. Wskutek tego lekceważenia dochodzimy często do wątpliwej konkluzji: zapewne rewolucja nie zacznie się w Starbucks.

My, członkowie Związku Zawodowego w Starbucks, wierzymy, że potrzeba organizowania się w miejscu pracy jest większa niż kiedykolwiek wcześniej; za każdym z tych błyszczących logo kryje się potencjał walki. Od połowy lat 70. szefowie byli w ofensywie uderzając w pracowników inflacją, rozbijaniem związków, outsourcing'iem, restrukturyzacją przemysłową, niszczeniem ostatnich kawałków systemu zabezpieczeń socjalnych. Skutek tych zmian, które można podsumować jako rozwój „niepewności" w odniesieniu do wielu poziomów życia wciąż rosnącej grupy w łonie klasy robotniczej.

Prekariat: Klasa bez szans
Niepewność przede wszystkim opisuje codzienne doświadczenia pracowników korporacyjnych sieci. Niemożliwe jest, po prostu, ułożenie sobie życia pracując w jednym z tych zawodów. Z powodu braku organizacji związkowej w owych dziedzinach gospodarki, prawie wszyscy jesteśmy prawnie klasyfikowani jako pracownicy „zdani na łaskę" [szefa]. To znaczy, że zgodnie z prawem pracy Stanów Zjednoczonych możemy zostać zwolnieni bez powodu. Jednakże groźba utraty pracy jest tylko najdelikatniejszym z wielu mechanizmów stosowanych przez kierownictwo, aby nas kontrolować.

Wielu pracownikom Starbucks trudno ustalać domowy budżet i zaplanować przyszłość z powodu ciągle zmieniających się, z tygodnia na tydzień, godzin pracy. Przedsiębiorstwo, określając zaopatrzenie dla punktów w oparciu o wcześniejszą sprzedaż, stosuje system komputerowy. Oprogramowanie „Zautomatyzowanego Planowania Pracy" w Starbucks przenosi prawie całe ryzyko kaprysów rynku na pojedynczych pracowników. Szefowie zamawiają „pracę" zupełnie tak samo, jak zamawiają kawę ziarnistą czy inne towary. Kiedy pracownicy stawiają czoła samowolnej władzy ich szefów, często muszą się liczyć z środkami nacisku, takimi jak cięcia godzin. Ale my nie jesteśmy kawą, jesteśmy ludźmi! Poprzez organizowanie się określamy nasze człowieczeństwo w systemie opartym na procesach utowarowienia.

Sieci korporacyjne udowodniły, że zwykle w takim stopniu stanowią piekło dla pracowników, w jakim trudno się im organizować. Faktycznie, wiele sektorów gospodarczych zostało zrestrukturyzowanych w jednoznacznym celu – zmniejszenia siły

pracowników. Rozbito ich na małe grupy w licznych sieciowo działających miejscach, które są ściśle monitorowane, aby wychwycić wszelkie oznaki sabotażu. Jest bardzo niewiele „punktów kluczowych", w których działalność pracownicza może doprowadzić do zerwania korporacyjnego łańcucha. Jednakże rzadko w ogóle sprawy zachodzą tak daleko; rozbijanie związków zawodowych jest w pełni zintegrowane z codziennymi praktykami działu „Zasobów Ludzkich" [kadr] w sieciach korporacyjnych. Korporacje nie walczą z już zainicjowaną działalnością związkową, ale tworzą programy „zapobiegania związkom", by nie dopuścić do możliwości zorganizowania się pracowników w pierwszą komisję.

Sieci korporacyjne nie poprzestaną na tłumieniu pracowniczych rewolt; dążą do stłumienia rewolucyjnego potencjału raz na zawsze, poprzez burzenie historycznej podmiotowości klasy robotniczej jako takiej. Nie ma robotników w korporacyjnych sieciach: w Starbucks jesteśmy „partnerami", w IKEI „współpracownikami", a w Wal-Mart „wspólnikami". Kiedy każdą osobę nazywa się członkiem jednej drużyny, to zachęca się ją jednocześnie do współzawodnictwa o awans w firmie, co ma z kolei rozwijać przedsiębiorstwo na rynku.

W związku z tym kultura solidarności, zbudowana przez ruchy robotnicze XIX i XX wieku, jest podkopywana przez etos wzajemnych podejrzeń, donosicielstwa oraz współzawodnictwa na śmierć i życie. Szefowie chcą abyśmy wierzyli, że jedyną drogą uwolnienia się od niepewności to zostanie szefem.

Oto geografia położenia dzisiejszej klasy robotniczej: źle opłacana, przepracowana, nadzorowana, rozproszona po wielu miejscach produkcji sieciowej na różnych kontynentach, zawsze mobilna, zdesperowana, wciąż walcząca o kolejny punkt zaczepienia. Jako związkowi organizatorzy musimy nauczyć się stąpać po tym gruncie.

Nasze korzenie

Związek Zawodowy w Starbucks został założony w maju 2004 roku, w jednym punkcie, w Nowym Jorku. Z pomocą strony internetowej i rozległej sieci Industrial Workers of the World (IWW) doszło do nagłośnienia samoorganizacji pracowniczej w innych miastach: Chicago, Maryland oraz Grand Rapids. Pracownicy barów kawowych („baristas") na całym świecie organizują się poza jakąkolwiek kontrolą.



Dzialacze IWW ze Starbucks | USA

Od początku stało się jasne, że system wyborów związkowych odbywających się pod patronatem rządu, nie zadziała w środowisku korporacyjnych sieci. Kiedy barmani („baristas") z 36th i Madison Starbucks w Nowym Jorku skierowali do National Labor Relations Board (NLRB – Narodowa Rada Stosunków Pracy) wniosek w sprawie wyborów, Starbucks zareagował w ten sposób, że wykorzystał swoje polityczne wpływy w celu manipulacji okręgami wybierającymi reprezentację związkową (obejmując wszystkie punkty w środkowym i centralnym Manhatanie). Widząc napisy na murach barmani z IWW cofnęli ten wniosek i od tego czasu unikali podobnej taktyki.

Dla związków AFL-CIO, lub „Change to Win" byłby to koniec kampanii; dla IWW to był dopiero początek. Nasze dalsze nastawienie organizacyjne można opisać jako kombinację dwóch strategii: „Walki naziemnej" i „Walki powietrznej".

Walka naziemna – solidarność związkowa

Czego potrzeba, by z iskry niezadowolenia w jakimkolwiek korporacyjnym miejscu pracy, wzniecić ogień dość gorący by przeciwstawił się rozbijaniu związków, dużym rotacjom pracowników oraz manipulacyjnym socjopsychologicznym technikom obecnym przy zarządzaniu sprzedażą detaliczną? W Związku Zawodowym w Starbucks przyjęliśmy kierunek znany jako „solidarność związkowa". Podstawą tego modelu organizacyjnego jest zasadnicza analiza siły. Uważamy, że siła pracowników jest największa tam, gdzie szefowie potrzebują nas najbardziej – w punktach sprzedaży.

Zamiast polegać wyłącznie na nieodpowiednich przepisach ustawy o stosunkach pracy (National Labor Relations Act – NLRA), zachęcamy pracowników do budowania solidarności z ich współpracownikami i podejmowania akcji bezpośrednich w pracy. Pośród wielu innych taktyk, przybiera to formę konfrontacji z menedżerami w punktach sieci, petycji, pikiet, spowolnień produkcji, strajków, zastojów w pracy.

Podczas gdy powyższe taktyki są skuteczne („powerfull"), budowanie solidarności wśród pracowników Starbucks jest ciężką pracą. Wskutek stałej rotacji utrzymywanie tradycji walki w nieformalnych grupach pracowniczych, jest prawie niemożliwe. Gdy warunki się pogarszają, większość pracowników po prostu idzie do innej źle płatnej pracy. Ciągły nadzór zapobiega otwartym dyskusjom na tematy związane z miejscem pracy czy wcześniejszymi akcjami. Nawet gdy uda się zawiązać komisję w jednym sklepie, wyzwaniem pozostaje dotarcie do pracowników w innych miejscach, z którymi prawie nie ma się kontaktu. W obliczu tych przeciwności Związek Zawodowy IWW w Starbucks nadal z powodzeniem organizował liczne akcje pracownicze w Nowym Jorku, Chicago i innych miastach. Owe działania doprowadziły do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, przywrócenia zwolnionych pracowników oraz 25% wzrostu płac na nowojorskim rynku pracy [tej branży].

Jednakże powyższa lista zwycięstw nie porusza najwartościowszego rezultatu naszej walki – jej przeobrażającego wpływu na pracowników. Podstawowym celem akcji bezpośredniej jest osiągnięcie konkret-

nych zysków i budowa silnego ruchu pracowniczego, ale dla wielu z nas najbardziej inspirującym owocem „związkowej solidarności" jest zachodząca dzięki niej przemiana w robotnikach.

Poprzez organizowanie się możemy posmakować życia w takim świecie, jaki chcielibyśmy stworzyć. Ludzie, którzy zza kas sklepowych obserwowali życie uciekające im między palcami zaczynają mieć wpływ na swoje otoczenie. Ludzie dotychczas ślepi, a którzy dostrzegli cierpienie współtowarzyszy, przełamują milczenie i otwarcie wołają o sprawiedliwość. Robotnicy doprowadzili do przełamania nacjonalizmu poprzez dotarcie ze swoją organizacją w dół, poprzez kanały zaopatrzeniowe, aż do samych dostawców kawy oraz dzięki wsparciu ze strony zaprzyjaźnionych organizacji i pojedynczych osób z całego świata. Przykładowo, francuskie CNT w 2006 roku okupowało pomieszczenia kilku paryskich punktów Starbucks, aby zaprotestować przeciwko bezprawnemu zwolnieniu pracownika Starbucks, Daniela Grossa. Delegacja nowojorskich pracowników barów kawowych w 2007 roku udała się do Etiopii, aby nawiązać kontakt z okrutnie wyzyskiwanymi chłopami uprawiającymi kawę. Dzięki niestrudzonej determinacji w organizowaniu się i wychodzeniu z pomocą na zewnątrz, nasz opór jest tak lokalny jak sąsiednia kawiarnia, jednocześnie staje się tak globalny jak kapitał.

Walka powietrzna – korporacyjna agitacja

Związek Zawodowy w Starbucks rozszerzał organizację pracowniczą kładąc ogromny nacisk na odsłonę prawdy kryjącej się za marką. Szeroko rozpowszechnione przekłamania dotyczące warunków pracy w Starbucks, zmuszają nas do nieustannego tłumaczenia potrzeby organizacji związku w tej firmie, dającej w stu procentach niepełnoetatowe zatrudnienie i wynagrodzenia spychające w biedę. Chętnie angażujemy się w debatę publiczną na ten temat, ponieważ propagowany przez zarząd liberalny dyskurs „społecznej odpowiedzialności", podkopał wsparcie lepiej opłacanych sektorów klasy robotniczej dla ruchów pracowniczych w ogóle.

Wychodząc zwycięsko z debaty o konieczności organizowania się w Starbucks, mamy nadzieję że stanie się to początkiem znacznego poszerzenia świadomość robotniczej dotyczącej potrzeby organizowania się wszędzie, nie tylko w Wal-Mart, lub w przypadku innych notorycznych wyzyskiwaczy.

Na koniec biorąc pod uwagę wizerunek marki Starbucks okazuje się, że jest on wielkim atutem w naszej związkowej kampanii. Ich retoryka pozwala nam żądać od nich odpowiedzialności, wobec głoszonych przez nich wartości, takich jak „godność i szacunek". Ponadto dzięki temu, że korporacji udało się osiągnąć tak wielką rozpoznawalność jej marki, możemy wykorzystać to, bazując na jej wysiłkach związanych ze społecznym odbiorem, do poszerzania świadomości o istnieniu naszego związku i organizacji związkowej w ogóle. Poprzez organizowanie się na terenie szeroko rozpoznawalnego podmiotu gospodarczego możemy stworzyć fundamenty dla znacznie rozleglejszej ofensywy klasy robotniczej.

Dwa, Trzy, wiele związków zawodowych w Starbucks!

Czy rewolucja będzie miała swój początek w Starbucks? W pewnym sensie już ma. Pokonanie „niepewności" wiąże się ze społecznym wstrząsem na skalę tego, który wywołał ruch Praw Obywatelskich, ale zaczynać musimy od małych spraw. Dzięki swojej stronie internetowej, Związek Zawodowy IWW w Starbucks ma stały napływ nowych członków. Są oni następnie przygotowywani przez IWW do tego, aby przekonywali współpracowników i rozpoczynali budowę siły pracowniczej. Każda akcja pracownicza, każde zebranie komitetu organizacyjnego, każda rozmowa dwóch wściekłych pracowników w przerwie na papierosa, każda grupowa konfrontacja z szefem: oto pierwsze pomruki kolejnego etapu walki robotniczej.

Co wydarzyłoby się, gdyby pracownicy zorganizowali się w każdym punkcie Starbucks na świecie? Co gdyby pracownicy zorganizowali się w każdej korporacyjnej sieci na świecie? Jakie byśmy wysunęli żądania? Jaka sytuacja byłyby w stanie wywołać bunt milionów naszych sióstr i braci, teraz uwięzionych za logami korporacyjnymi? To właśnie chęć uzyskania odpowiedzi na owe pytania każe nam podążać drogą, która obraliśmy. *Anonimowy Pracownik Starbucks*
Związek Zawodowy IWW w Starbucks ■

Publicystyka: Noworoczny prezent od „lewicy"

Ludzie pracy wykonujący najcięższe, najbardziej wyniszczające zdrowie zawody otrzymali od sejmowej „lewicy" prezent noworoczny. Po raz kolejny stali się pionkami w rozgrywce politycznej i jak zwykle na tym stracili. Dzięki temu, że posłowie SLD oraz resztek SdPL zagłosowali za odrzuceniem prezydenckiego weta, ponad 750 tysięcy osób od stycznia 2009 roku straciło prawo do wcześniejszych emerytur pomostowych.

Piotr Ciszewski

O tym że Platforma Obywatelska szykuje nowe antypracownicze zmiany w prawie wiadomo było od dawna. Rząd wsparty przez media głównego nurtu rozpętał kampanię przeciwko pracowniczym „przywilejom". Jednym z nich miały być emerytury pomostowe. Górnicy czy kolejarze stali się z dnia na dzień wrogami publicznymi, chcącymi szantażować rząd. Władze sięgnęły nawet po dyżurny autorytet, Lecha Wałęsę, który zgodnie z linią partii rządzącej twierdził, że „związkowcy rujnują kraj", twierdząc przy tym, że na miejscu premiera użyłby wobec nich siły.

O ile działania PO czy koalicyjnej PSL cechował otwarty neoliberalny populizm, o tyle na obrońców ludzi pracy chciała początkowo pozować parlamentarna „lewica". Zwłaszcza SLD od pewnego czasu zapowiadał „zwrot w lewo", a jego lider Grzegorz Napieralski miał być gwarancją otwarcia się na środowiska związkowe czy nawet alterglobalistów. Jak zwykle w przypadku tej formacji politycznej na zapowiedziach się skończyło. Pierwsze głosy polityków SLD przeciwko zmianom ustawy o emeryturach pomostowych ucichły bardzo szybko. Wystarczyło, aby główne media określiły je jako „populistyczne", a PO zaczęła wspominać o sojuszu „lewicy" z PiS wymierzonym w rząd. Napieralski jeszcze pod koniec października zeszłego roku twierdził, że solidaryzuje się ze związkowca-

mi okupującymi Ministerstwo Pracy w obronie pomostówek. Chciał również, aby pod obrady trafił projekt prawa przygotowany przez OPZZ, zawierający pewne ustępstwa, ale o wiele mniejsze niż zmiany proponowane przez rząd.

Wkrótce potem zaczęły się jednak pojawiać głosy innych polityków Sojuszu, zwłaszcza Wojciecha Olejniczaka, utrzymane w duchu porozumienia z PO. Sam Napieralski także nabrał wody w usta. Odbyło się spotkanie szefa klubu parlamentarnego PO Zbigniewa Chlebowskiego z szefem klubu SLD, po którym ten pierwszy stwierdził, że „nie wolno zrobić niczego, co zepsułoby dobrą atmosferę w kwestii emerytur pomostowych, która jest w tej chwili". Oznaczało to, iż między obiema formacjami politycznymi doszło de facto do porozumienia. Dla Sojuszu zasada występowania zawsze przeciwko prezydentowi okazała się ważniejsza niż obrona ludzi pracy. W tym kontekście bardzo cynicznie brzmi uchwała Rady Krajowej SLD z grudnia 2008, w której partia ta domaga się aby rząd przedstawił program ochrony pracowników. W tym samym tekście „lewicowcy" nie omieszkali dodać zresztą, że chodzi im także o poprawę sytuacji pracodawców.

Sojusz poszedł w swoich działaniach dalej niż tego oczekiwał rząd. Koalicja chciała, aby posłowie „lewicy" nie mieli narzuconej klubowej dyscypliny w sprawie wsparcia prezydenckiego weta. Parlamentarzyści sojuszu mieli jednak dyscyplinę, ale zmuszającą ich do odrzucenia weta, a co za tym idzie wsparcia propozycji rządowej. W obronie praw pracowniczych parlamentarni „lewicowcy" byli o wiele mniej pryncypialni niż w walce z lustracją, obronie ubeckich emerytur i innych kwestiach podobnej wagi, na których opiera się polityka ich partii.

Jednym z elementów tragifarsy jaką w sprawie pomostówek zafundowała społeczeństwu parlamentarna „lewica" było zwolnienie z dyscypliny klubowej w czasie głosowania trojga posłów związkowców, ponieważ, jak wytłumaczył Wojciech Olejniczak - „związkowiec ma zawsze obowiązek walczyć do końca o swoje przekonania. Nie chcemy wprowadzać trudnej sytuacji".



Zapewnienia SLD jakoby pomoc w odrzuceniu prezydenckiego weta miała być elementem strategii polegającej na skierowaniu nowej ustawy do Trybunału Konstytucyjnego, można uznać za kolejną kpinę z ludzi pracy. Po co kierować do Trybunału ustawę, którą można było wcześniej w całości odrzucić? Wypada również spytać polityków SLD, czy jeśli nowe zasady przyznawania emerytur pomostowych okażą się zgodne z konstytucją, to nie będą szkodliwe dla ludzi pracy? Jeśli natomiast ustawa okaże się niezgodna z prawem, czemu posłowie SLD ją poparli? Chyba tylko w wyniku politycznego targu z PO, bo trudno wymyślić inną motywację.

W najbliższych miesiącach dowiemy się prawdopodobnie jakie prawo czy stanowiska były dla Sojuszu ważniejsze niż sytuacja ponad 750 tysięcy osób, które zostały pozbawione wcześniejszych emerytur. Pora uświadomić sobie, że sprzedano nie „przywileje" ale zdrowie, a nawet życie wielu pracowników, które zostanie zniszczone przez warunki zatrudnienia.

Po całej historii weta w sprawie pomostówek widzimy również jak kończą związki zawodowe wierzące w parlamentarną „lewicę". Ich przedstawiciele mieli niespotykaną okazję zagłosowania zgodnie ze swoim sumieniem, łaskawie zwolnieni z dyscypliny. To rzeczywiście wielka szansa dla ludzi pracy, ich głos w Sejmie był słyszalny. Biurokratyczna centrala związkowa OPZZ może być dumna z tego, że zrobiła wszystko co było w jej mocy wpływając na parlamentarzystów. Teraz może dalej współpracować z SLD jakby nic się nie stało.

W wydaniu z 7 stycznia 2009 r. Gazeta Wyborcza napisała, że wg badań CBOS, przeprowadzanych w dniach 4-10 grudnia, połowa Polaków popierała protesty związkowców przeciw rządowemu planowi odebrania pomostówek, natomiast niespełna jedna trzecia była przeciwnego zdania. Podobnie w kwestii generalnej, więcej osób twierdzi, że związki zawodowe działają z korzyścią dla kraju (44 proc.), niż ze szkodą (33%). ■

Prawo: Normy temperaturowe w miejscu pracy

Z uwagi na falę mrozów jakie wystąpiły w Polsce na początku stycznia 2009, wiele komisji zakładowych zwracało się z zapytaniem, ile powinna wynosić najniższa temperatura w pracy.

Na przykład 6 stycznia na popołudniowej zmianie temperatura na hali w firmie Greenkett (Stęszew koło Poznania) wynosiła jedynie 10°C. Tego samego dnia jeden z działaczy IP ze Szczecina pisał: „U nas na zakładzie [temperatura] jest minusowa, albo około zera w każdym razie rano nie szło wginać blachy, bo bolały palce z zimna..." I dalej: „Znajomy robił w jednej z większych hurtowni w Szczecinie, która również prowadzi warsztat z obróbkami, opowiadał, że szron pokrywał blachę, a niektóra się od mrozu łamała".

Temperatura minimalna

W sprawie temperatury minimalnej jednoznaczne jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650). Stwierdza ono, że w pomieszczeniach należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), nie niższą jednak niż 14°C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (np. praca w chłodniach). Natomiast w pomieszczeniach pracy, w których

jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych, temperatura nie może być niższa niż 18°C (§ 30 powyższego rozporządzenia).

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom w miejscu pracy odpowiedniej temperatury. Nie ma tu znaczenia ani pora roku, ani sytuacja ekonomiczna pracodawcy. W przypadku, kiedy technologicznie nie da się zapewnić odpowiedniej temperatury, albo odbywa się ona na zewnątrz, to na pracodawcę spadają dodatkowe obowiązki związane z dodatkowymi przerwami w pracy, posiłkami regeneracyjnymi, ubraniem itd.

Temperatura maksymalna

Mniej jasna jest sprawa z maksymalną dopuszczalną temperaturą w pomieszczeniach pracy, nie ma bowiem w tym względzie jednoznacznych i jasnych przepisów, jak to jest w przypadku temperatury minimalnej. Górnej granicy temperatury maksymalnej nie da się w zasadzie zmierzyć zwykłym termometrem. Przepisy nie podają jej w stopniach Celsjusza. Wyjątkiem jest praca pracowników młodocianych. Nie mogą oni pracować w pomieszczeniach, w którym temperatura przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 proc. W tym wypadku temperatura podana jest w stopniach Celsjusza i można ją zmierzyć zwykłym termometrem. Młodociany ponadto nie może m.in. obsługiwać suszarni, wykonywać wielu zajęć związanych z hutnictwem, obsługiwać różnych rodzajów pieców itd.

Jednak nie znaczy to, że inni pracownicy mają pracować w zbyt nagrzanym pomieszczeniu. Przepisy mówiące o tzw. mikroklimacie gorącym, posługują się wskaźnikiem WBGT (Wet Bulb Globe Temperature) i jest to wskaźnik używany do oceny obciążenia cieplnego (termicznego) ustroju człowieka w środowisku gorącym. Jest to jeden ze wskaźników używanych w certyfikacji ISO. Opisany jest w polskiej normie PN-N/85-08011. Dopuszczalne wartości WBGT podaje załącznik nr 2 (część C) rozporządzenia o najwyższych dopuszczalnych stężeniach i natężeniach czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2002 r. nr 217, poz. 1833).

Generalnie obciążenie cieplne organizmu wiąże się nie tylko z wysoką temperaturą (powietrza i promieniowania), ale i czasem w jakim człowiek przebywa w nagrzanym miejscu, przepływem powietrza, jego wilgotnością, a także odzieżą, w którą pracownik jest, lub musi być ubrany (odzież ochronna).



Tak czy inaczej dla ułatwienia można stwierdzić, iż o przekroczeniu normy temperaturowej mamy do czynienia kiedy przy ciężkiej pracy fizycznej w hali jest ponad 28°C, w przypadku warunków szczególnych powyżej 26°C. Przy pracy biurowej – ponad 30°C. We wspomnianej już wyżej firmie Greenkett w upalne lato 2006 roku, temperatura na hali wynosiła 35°C. Podobna temperatura została odnotowana w zakładach Cegielskiego w kabinie suwnic. Niektóre pracownice z tego powodu mdlały.

Co powinien w takim przypadku zagwarantować pracodawca? Powinien zalecić odpowiednie badania lekarskie, zrobić na swój koszt odpowiednie pomiary, dostosować proces pracy do wyższych temperatur (np. częstsze i dłuższe przerwy), dostarczyć bezpłatne napoje. Ale tylko w tym ostatnim przypadku przepisy są jasne. Jak wynika z art. 232 Kodeksu Pracy i z rozporządzenia o profilaktycznych posiłkach i napojach (Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 279), przy pracach na otwartej przestrzeni napoje podaje się, gdy temperatura powietrza przekracza 25°C. Trzeba je także podawać, gdy na stanowiskach pracy temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Co robić gdy normy są przekroczone

Różnego typu opracowania, w przypadku kiedy normy temperaturowe są przekroczone, najczęściej radzą pracownikom, aby powiadomili pracodawcę, a kiedy ten nie reaguje, zgłosili problem do Inspekcji Pracy. W jednym z poznańskich EMPiKów w styczniu tego roku, pracownicy zmierzyli temperaturę przy kasie. Nie przekraczała 12°C. Inspekcja Pracy pojawiła się natychmiast po zgłoszeniu problemu przez pracowników... jej siedziba znajduje się jednak niespełna 300 metrów od miejsca kontroli. Problem leży w tym, iż przekroczenia norm temperaturowych wiążą się często z warunkami atmosferycznymi i są okresowe. W takich okolicznościach nie zawsze Inspekcja Pracy zdąży odpowiednio szybko zareagować. Od zgłoszenia problemu do kontroli upływa niekiedy kilka tygodni.

Tymczasem przepisy Kodeksu Pracy są w tym względzie bardzo jednoznaczne. Art. 210 tej ustawy stwierdza, że pracownik ma nie tylko prawo, ale nawet obowiązek, „w razie gdy warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika...", powstrzymać się od wykonywania obowiązków, niezwłocznie powiadamiając o tym przełożonego. Więcej – jeżeli pracodawca nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo „oddalić się z miejsca zagrożenia". Nie oznacza to jednak, że może opuścić zakład pracy. Wyjątkiem jest tu tylko sytuacja, kiedy obowiązkiem pracownika jest ratowanie ludzkiego życia lub mienia. Za czas powstrzymania się od pracy przysługuje mu pełne wynagrodzenie.

Czy przekroczenie norm temperaturowych można uznać za „bezpośrednio zagrażające życiu lub zdrowiu"? Jeżeli pracownicy omdlewają, robi im się niedobrze, w wyniku zbyt wysokich temperatur, stojąc przy maszynach pozostających w ruchu, albo obsługując np. suwnicę – bezwzględnie tak. Jeżeli w wyniku zbyt niskich temperatur, pracownik traci precyzję przy wykonywaniu czynności manualnych, szczególnie operując ostrymi przedmiotami czy narzędziami – również. A jak jest w przypadku pracy przy kasach? Trudno powiedzieć. Generalnie trzeba uznać przekroczenie norm temperaturowych jako niebezpieczne dla sprawności psycho-fizycznej (np. koncentracja) pracowników, stąd w wielu przypadkach odejście od stanowiska pracy będzie uzasadnione. *(JU) Opracowanie na podstawie aktów prawnych i artykułu: „Jak udowodnić, że w firmie jest za gorąco", autorstwa Zofii Jóźwiak (Rzeczpospolita, 5.07.2006 r.)* ■

Prawo: Szef dzwoni na urlopie...

Kodeks pracy definiuje czas pracy jako okres, w którym pracobiorca pozostaje do dyspozycji pracodawcy (art 128 § 1 Kodeksu Pracy) . Nie ma znaczenia czy chodzi o zakład pracy, czy inne miejsce wyznaczone do wykonywania czynności wedle zapisów umowy. Praca, w którą wpisane jest wykorzystywanie służbowego telefonu ma o tyle ciekawy charakter, że owa „dyspozycyjność" względem szefa potencjalnie rozciąga się na cały czas użytkowania telefonu.

Należy przy tym jednak pamiętać, że prawo mówi jasno – służbowa rozmowa przez telefon, wymaga dyspozycyjności, a więc jest świadczeniem pracy. Nie odebranie telefonu od szefa nie może wobec tego mieć żadnych konsekwencji. Utrata pracy, czy kara z tego powodu, byłaby bezprawnym działaniem szefostwa. Zresztą sama rozmowa służbowa z szefem w trakcie urlopu wypoczynkowego jest dość problematyczna. Pojawia się świadczenie pracy (dyspozycyjność), w czasie rozmowy może wyniknąć polecenie wykonania jakiejś czynności. Wszystko to kumuluje się w postaci jednego wniosku - dany dzień urlopu można rozpatrywać w kategorii niewykorzystanego, a wykonana „usługa" jest podstawą do normalnego wynagrodzenia.

Urlop ze swej prawnej natury jest czasem, w którym obowiązek pracy zostaje zawieszony. A zatem wydanie polecenia służbowego, na podstawie, którego pracownik byłby zobowiązany do posiadania telefonu na urlopie (nieważne czy prywatnego, czy służbowego) jest kategorycznie sprzeczne z Kodeksem Pracy. Od tej zasady istnieje jednak wyjątek, w postaci prawnie uregulowanego odwołania z urlopu (artykuł 167 Kodeksu Pracy). Jeśli sytuacja na zakładzie wymaga natychmiastowej obecności pracownika, a czego nie można było przewidzieć w chwili udzielania urlopu, pracodawca może pracownika „ściągnąć" na miejsce. Niewykonanie takiego polecenia może wiązać się z szeregiem konsekwencji, łącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym.

[ma-ga] ■



Listy

Jak w Grecji
Dzisiaj jest 15 grudnia, ale nie piszę o samej dacie. Dziś Prezydent ma podpisać lub nie ustawę o pomostówkach, ale z tego co ja widzę, to nie zbyt jestem nastawiony optymistycznie. Jeżeli zawetuje, to na razie zobaczymy jak dalej zachowają się wszystkie związki. Jak podpisze no to sytuacja będzie zła, bo to będzie pierwszy krok do strajku powszechnego. Bo jeżeli dzisiaj podpisze to, jutro podpisze inne antyspołeczne ustawy, choćby zmiany w kodeksie pracy itd. Słuszna rzecz wystosowana przez Sierpień'80 – strajk powszechny lub generalny, kto jak woli, 8 grudnia miał być, ale myślę, że to trochę przedwczesne hasło, ale aktualne. (...) Każda decyzja rządu przeciwko ludziom pracy, będzie nas jednak zbliżać do strajku generalnego i to nie jeden dzień, a trzy czy tydzień. Bo to wisi w powietrzu, jak w Grecji.....
(15.12.2008)

Oszukany w Szwecji
Witam. Jestem zawodowym kierowcą ciężarowym, mam duży staż, pracowałem 3 miesiące w firmie transportowej w Szwecji i mam problem już 2 miesiące z wypłatą za przepracowane miesiące. Czy jest jakaś instytucja, która może mnie pokierować w sprawach prawnych? Mam rodzinę na utrzymaniu i różne problemy proszę o pokierowanie mnie. *(11.12.2008)*

Pracodawcy to mafia
Kochani. Artykuł z Indymedia o akcjach solidarności dotyczące bułgarskiej działaczki związkowej w Grecji, Konstantiny Kounevy, która została zaatakowana i oblana kwasem przez „nieznanych sprawców" i jest w ciężkim stanie w szpitalu. Znam Konstantine, właśnie z nią miałam robić akcję ulotkową dla Polaków w Grecji! Miałyśmy to zrobić razem, ale zabrakło poparcia greckich związków zawodowych. Konstantina wiele razy mówiła mi, że mam uważać, że agencje, które handlują imigrantami, (tak jak to opisałam w moim artykule z lipca w LeMonde Diplo.) są strukturami prawdziwie mafijnymi. Jest bardzo prawdopodobne, że sprawcy są opłaceni przez mafijnego bossa firmy sprzątającej, w której Konstantina pracowała, i w której panował straszny wyzysk... Zresztą, mówiła mi ona wielokrotnie, że często w Grecji jest tak ze pracodawcy fizycznie atakują związkowców zwłaszcza, jak ci zajmują się imigrantami. Dla niej próba gwałtu jaką usiłowano na mnie dokonać na Santorini, gdy odwiedzałam uwięzione przez właściciela hotelu młode Polki, jest związana z moja działalnością związkowa. Jestem w szoku bo to rzeczywiście jest próba zastraszenia ludzi, którzy walczą samotnie w sumie z systemem wyzysku. (...) Cały czas są akcje solidarności na rzecz Konstantiny i ludzie domagają się rozprawienia się z tymi agencjami, handlarzami niewolników. Dobrze by było wysyłać wsparcie dla działaczy greckich. Pozdrawiam. Monika *(7.01.2009)* ■



Felieton: Idziemy pod Wiatr

Spotkałem się z nowym prezesem Cegielskiego, Rafałem Wiatrem, w „cztery oczy". To miłe, że prezes rozmawia z robotnikiem w „cztery oczy", i że nie jest to rozmowa dotycząca zwolnienia z pracy.

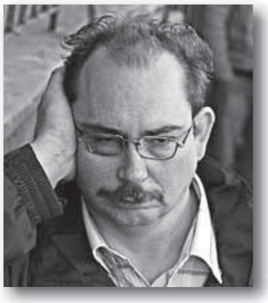
Marcel Szary

Zostałem poinformowany, że mam „bardzo, ale to bardzo złą, a wręcz paskudną opinię". Zrobiło mi się bardzo, ale to bardzo przyjemnie. Nareszcie się tego doczekałem. Tyle lat ciężkich bojów z prezesami, dyrektorami i tym podobnymi przedstawicielami świata wyzysku, tyle protestów, pikiet, „płyt", tyle walki, aż w końcu to docenili. Ale dosyć wzruszeń. Sprawa jest prosta – na opinię trzeba sobie zapracować.

Wymieniliśmy także poglądy na temat tego, kto i co jest priorytetem w przedsiębiorstwie, a co jest ważne w drugiej kolejności. Prezes prezentuje pogląd taki, jak większość ludzi na stanowiskach: najważniejsza jest firma. To naleciałości wynikłe z obcowania z tzw. „lepszą wiarą". Uświadomiłem go, że ten pogląd jest mylny. Najważniejszy jest człowiek! Mam nadzieję, że gdy nowy prezes pobędzie dłużej w mojej obecności, złapie nie tylko wiatr w żagle, ale dostrzeże także szarą rzeczywistość dnia codziennego, szarego człowieka i jego rodzinę oraz problemy, z którymi musi się borykać.

Tymczasem dotarła do mnie informacja, jakoby prezes coś przebąkiwał na spotkaniu ze związkami zawodowymi (na którym nie byłem) o zwolnieniach w Cegielskim. Obiecał, że zanim zwolni się robotników, to będzie ich można przeszkolić do innego zawodu. Oczywiście działacze związkowi ze spokojem przyjęli te rewelacje. Wiadomo, że zwolnią spawacza, tokarza, montera, suwnicową czy pracownicę z rachuby, a etaty związkowe będą nienaruszone. To oczywiste marnotrawstwo. Etatowi związkowcy nie dość, że nie obrabiają, nie montują elementów silnika, dmuchaw czy wagonów, to jeszcze nie bronią interesów pracowniczych. Wisi zatem w powietrzu akceptacja zwolnień przez tak zwane „odpowiedzialne związki zawodowe", przez przewodniczących mających „dobrą, ale to bardzo dobrą opinię" u prezesów i dyrektorów. Co więc związki zawodowe robią, aby zasłużyć sobie na dobrą opinię? Typują swoich członków na listę do zwolnień tłumacząc im, że i tak długo tu pracowali, i potakują dyrekcji, gdy ta zwala wszystko na ciężkie warunki ekonomiczne, kryzys, zmianę koniunktury światowej, itd.

Ale wróćmy to tych szkoleń. O jakich szkoleniach tutaj mowa? Co to za mydlenie oczu? Kto niby ma być przeszkolony? Robotnik? Niech się szkoli niedouczony menagment. To nie robotnicy i ich praca są przyczyną kryzysów i „tragicznych sytuacji" firm, ale nieudolne działania i decyzje tych, którzy postawili się ponad robotnikami – wszelkiej maści polityków, ministrów, dyrektorów i tym podobnych nieudaczników. Gdy okręt tonie, to oni zamiast łatać dziury, odpowiednio sterować, to tną maszty i wyrzucają marynarzy za burtę, tak że wody nie ma komu wybierać. A gdy pogoda się poprawia, to nawet wiatr nie pchnie do przodu – nie ma ani załogi, ani masztów. Niech więc menagment zacznie ponosić odpowiedzialnoś za to co robi. Owszem słyszę z ich ust o własnej odpowiedzialności – kiedy domagają się wyższych pensji.



Jaki jest wniosek z mojego spotkania z prezesem? Mówią niektórzy, że biednemu wiatr wieje w oczy – i mają rację. ■

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych". Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
Górecka 154, 61-424 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres:
Maciej Hojak, ul. Małeckiego 4/3, 60-705 Poznań.

Wewnętrzny biuletyn informacyjny.